

**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO
CAMPUS POSSE**

ANY DIENIFFER NUNES TEIXEIRA

**O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE
BURNOUT: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE BEM-ESTAR EM EMPRESAS
BRASILEIRAS**

POSSE-GO

2026

ANY DIENIFFER NUNES TEIXEIRA

**O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE
BURNOUT: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE BEM-ESTAR EM EMPRESAS
BRASILEIRAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal Goiano – Campus Posse, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Andreia Maria de Miranda

POSSE-GO

2026

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO IF GOIANO

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano a disponibilizar gratuitamente o documento em formato digital no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

IDENTIFICAÇÃO DA PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA

Tese (doutorado)

Dissertação (mestrado)

Monografia (especialização)

TCC (graduação)

Artigo científico

Capítulo de livro

Livro

Trabalho apresentado em evento

Produto técnico e educacional - Tipo:

Nome completo do autor:

ANY DIENIFFER NUNES TEIXEIRA

Matrícula:

2020107202930147

Título do trabalho:

O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE BEM-ESTAR EM EMPRESAS BRASILEIRAS

RESTRIÇÕES DE ACESSO AO DOCUMENTO

Documento confidencial: Não Sim, justifique:

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIF Goiano: 16 / 06 / 2026


O documento está sujeito a registro de patente? Sim Não

O documento pode vir a ser publicado como livro? Sim Não

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O(a) referido(a) autor(a) declara:

- Que o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- Que obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autoria, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- Que cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano.


Documento assinado digitalmente
 ANY DIENIFFER NUNES TEIXEIRA
Data: 15/06/2026 14:57:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Posse - GO
Local

16 / 06 / 2026
Data

Assinatura do autor e/ou detentor dos direitos autorais

Ciente e de acordo:

Assinatura do(a) orientador(a)


Documento assinado digitalmente
ANDREIA MARIA DE MIRANDA
Data: 15/06/2026 19:43:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Ata nº 2/2026 - CCBADM-POS/CE-POS/GE-POS/CMPPPOS/IFGOIANO

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CURSO - BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO, CAMPUS
POSSE

No dia 29 de maio de 2026, às 19 horas e doze minutos, foi realizada a banca de defesa do Trabalho de Curso (TC) da discente: **Any Dieniffer Nunes Teixeira** (matricula nº [2020107202930147](#)); com trabalho intitulado: "**O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE BEM-ESTAR EM EMPRESAS BRASILEIRAS,**" como requisito indispensável à integralização do curso de Bacharelado em Administração oferecido pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, Campus Posse (GO).

A Banca Examinadora, composta por:

Msc. Andréia Maria de Miranda (Orientadora como presidente),
Dr. Antônio Ribeiro Bomfim (1º membro),
Esp. Helane Gomes da Fonseca (2º membro),

deliberou e decidiu, pela:

- Aprovação;
 Aprovação condicionada aos seguintes reparos, sob fiscalização do Prof. Orientador;
 Reprovação

do trabalho com nota final: nove vírgula dois (9,2).

Eu, presidente da banca, lavrei a presente ata que segue assinada por mim, e pelos demais membros da Banca Examinadora.

Andréia Maria de Miranda
(Assinado eletronicamente)

Antonio Ribeiro Bomfim
(Assinado eletronicamente)

Helane Gomes da Fonseca
(Assinado eletronicamente)

Any Dieniffer Nunes Teixeira
(Assinado eletronicamente)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Andreia Maria de Miranda**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO , em 29/05/2026 20:22:31.
- **Any Dieniffer Nunes Teixeira**, 2020107202930147 - Discente , em 29/05/2026 20:27:16.
- **Helane Gomes da Fonseca**, COORDENADOR(A) DE CURSO - FUC1 - CCTADM-POS , em 29/05/2026 20:35:18.
- **Antonio Ribeiro Bomfim**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO , em 30/05/2026 10:26:18.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 29/05/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 824971

Código de Autenticação: c1de01e341



INSTITUTO FEDERAL GOIANO
Campus Posse
Rodovia GO - 453 km 2,5, Fazenda Vereda do Canto, SN, Distrito Agroindustrial, POSSE / GO, CEP 73900-000
(62) 9390-5391, (62) 3605-3698

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, que me fortalece e guia em cada passo, permitindo que eu supere os desafios desta jornada acadêmica, que tantas vezes nos faz querer desistir, mas que nos ensina a persistir em busca de melhores oportunidades na vida.

Minha gratidão ao IF Goiano campus Posse, pelo ambiente de aprendizado e crescimento. A todos os professores ao longo do curso que contribuíram com a minha formação.

À minha orientadora, Mestra Andreia Maria de Miranda, agradeço a paciência, dedicação e apoio durante todo o processo. Sua orientação foi essencial para que este trabalho fosse conduzido com excelência.

Por fim, meu agradecimento especial a todos que, de alguma forma, contribuíram para mais uma etapa importante da minha vida, namorada, pai, mãe, colegas de curso, meus sinceros agradecimentos.

O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE BEM-ESTAR EM EMPRESAS BRASILEIRAS

Autora: Any Dieniffer Nunes Teixeira
Graduando em Administração - IF Goiano, campus Posse
E-mail: any.dieniffer@estudante.ifgoiano.edu.br

Orientadora: Andreia Maria de Miranda
Mestra em Contabilidade e Professora EBTT
E-mail: andreia.miranda@ifgoiano.edu.br

Resumo: Este trabalho analisou o papel da Gestão de Pessoas na prevenção da Síndrome de Burnout em empresas brasileiras, com ênfase nas práticas de bem-estar e estratégias voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa e caráter descritivo. Foram selecionados artigos científicos nacionais publicados entre 2020 e 2026, utilizando palavras-chave relacionadas a Gestão de Pessoas, Qualidade de Vida no Trabalho, saúde mental e Burnout. Os resultados indicam que fatores como sobrecarga de tarefas, pressão por resultados, falta de reconhecimento e relações interpessoais frágeis contribuem para o desenvolvimento do Burnout, enquanto práticas de Gestão de Pessoas, como desenvolvimento de lideranças humanizadas, políticas de flexibilização, suporte psicológico e promoção de ambientes psicologicamente seguros, apresentam impacto positivo na prevenção da síndrome. Observou-se que a atuação estratégica da Gestão de Pessoas, aliada à implementação contínua de políticas de bem-estar e ao cumprimento das normas legais, constitui fator essencial para a promoção de ambientes de trabalho sustentáveis no contexto brasileiro.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Síndrome de Burnout; Qualidade de Vida no Trabalho; Bem-estar organizacional; Saúde mental.

THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN PREVENTING BURNOUT SYNDROME: AN ANALYSIS OF WELL-BEING PRACTICES IN BRAZILIAN COMPANIES

Abstract: This study analyzed the role of Human Resource Management in preventing Burnout Syndrome in Brazilian companies, with an emphasis on well-being practices and strategies aimed at promoting mental health in the workplace. It is a bibliographic research study, with a qualitative and descriptive approach. National scientific articles published between 2020 and 2026 were selected, using keywords related to Human Resource Management, Quality of Life at Work, mental health, and Burnout. The results indicate that factors such as task overload, pressure for results, lack of recognition, and weak interpersonal relationships contribute to the development of Burnout, while Human Resource Management practices, such as the development of humanized leadership, flexible work policies, psychological support, and the promotion of psychologically safe environments, have a positive impact on the prevention of the syndrome. It was observed that the strategic action of Human Resource Management, combined with the continuous implementation of well-being policies and compliance with legal regulations, is an essential factor in promoting sustainable work environments in the Brazilian context.

Keywords: Human Resources Management; Burnout Syndrome; Quality of Life at Work; Organizational Well-being; Mental Health.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	2
2 REFERENCIAL TEÓRICO	4
2.1 Origem dos estudos sobre a Síndrome de Burnout	4
2.2 Síndrome de Burnout e saúde mental no trabalho	5
2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e bem-estar organizacional	6
2.4 Aspectos normativos e legais da prevenção do Burnout	7
2.5 O papel da Gestão de Pessoas na prevenção do Burnout	8
2.6 Práticas de bem-estar e seus impactos nas organizações	10
2.7 Desafios contemporâneos e o contexto brasileiro	11
2.8 Síntese da fundamentação teórica	11
3 METODOLOGIA	13
4 RESULTADOS	16
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
REFERÊNCIAS	18

1 INTRODUÇÃO

O termo Burnout define-se como o esgotamento físico e mental causado por condições de trabalho desgastantes. Sua principal distinção em relação ao estresse comum reside no fato de estar estritamente vinculado à vida profissional e ao modo como o indivíduo lida com sua ocupação.

A Síndrome de Burnout tem se tornado cada vez mais comum no ambiente de trabalho, sendo resultado do estresse contínuo relacionado às atividades profissionais. Essa condição está associada ao excesso de cobranças, à pressão por resultados e à falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Por esse motivo, o tema vem ganhando destaque nas discussões sobre saúde mental no trabalho e nas práticas adotadas pelas organizações.

Conforme o Ministério da Saúde (2025), os sintomas do Burnout evoluem gradualmente e são comumente confundidos com um mal-estar passageiro. Por isso, a instituição recomenda a busca por auxílio profissional imediato aos primeiros sinais, visando evitar o agravamento da condição.

Os trabalhadores acometidos por essa condição costumam apresentar sintomas como exaustão extrema, irritabilidade, desmotivação, dificuldade de concentração e queda no desempenho profissional, além de manifestações físicas, como fadiga constante e distúrbios do sono. Esse quadro impacta negativamente a qualidade de vida do indivíduo, prejudica suas relações pessoais e profissionais e pode levar ao afastamento do trabalho, agravando ainda mais o sofrimento psíquico.

De acordo com o Ministério da Saúde (2025), o Burnout pode ocorrer quando o trabalhador enfrenta metas excessivamente complexas que geram a percepção de insuficiência de capacidades para cumpri-las.

No Brasil, observa-se um aumento expressivo dos afastamentos relacionados à Síndrome de Burnout nos últimos anos, saindo de níveis historicamente baixos para patamares recordes de registros, o que evidencia a expansão do adoecimento vinculado ao trabalho. Esse crescimento está associado, entre outros fatores, ao maior reconhecimento do Burnout como doença ocupacional, ao aumento das exigências por desempenho nas organizações e à intensificação das demandas laborais, revelando uma crise cada vez mais relevante de saúde mental no contexto do trabalho.

Conforme dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT, 2026), baseados em informações oficiais do INSS, os afastamentos por Burnout cresceram de forma expressiva, passando de 1.760 registros em 2023 para 6.985 em 2025.

O crescimento dos casos de Burnout observado nos últimos anos pode estar associado, em parte, aos impactos da pandemia da COVID-19. Durante esse período, muitos trabalhadores enfrentaram mudanças significativas em suas rotinas, como o trabalho remoto, o aumento da carga de trabalho, a insegurança em relação ao emprego e o medo do contágio da doença. Além disso, profissionais de áreas essenciais, especialmente da saúde, estiveram expostos a elevados níveis de pressão emocional e psicológica. Esse conjunto de fatores contribuiu para o aumento do estresse ocupacional e do desgaste mental, favorecendo o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Torna-se fundamental compreender que o Burnout não é apenas uma questão individual, mas também organizacional. Nesse sentido, a Gestão de Pessoas exerce um papel essencial na prevenção da síndrome, por meio da implementação de práticas voltadas ao bem-estar, à qualidade de vida no trabalho e ao suporte aos colaboradores.

Apesar da crescente atenção dada ao tema, observa-se que muitas organizações ainda enfrentam dificuldades na implementação de ações efetivas voltadas à saúde mental no ambiente de trabalho. Frequentemente, as iniciativas adotadas pelas organizações mostram-se pontuais ou insuficientes para enfrentar as causas estruturais do estresse ocupacional.

Diante disso, a problemática que norteia este estudo pode ser formulada da seguinte maneira: Quais são as principais estratégias de Gestão de Pessoas que contribuem efetivamente para a preservação da saúde mental dos colaboradores no ambiente corporativo atual?

Essa pesquisa se justifica pela crescente incidência da Síndrome de Burnout no ambiente corporativo contemporâneo, especialmente no contexto das empresas brasileiras, onde as transformações nos modelos de trabalho, a intensificação das demandas e a pressão por resultados têm impactado de forma significativa a saúde mental dos colaboradores. Diante desse cenário, torna-se relevante compreender como as práticas de Gestão de Pessoas podem atuar de forma preventiva,

contribuindo para a redução do adoecimento mental e para a promoção do bem-estar no trabalho.

Além disso, a investigação das principais estratégias de Gestão de Pessoas voltadas à preservação da saúde mental mostra-se pertinente tanto do ponto de vista acadêmico quanto organizacional, ao ampliar o debate sobre Qualidade de Vida no Trabalho e práticas de bem-estar, oferecendo subsídios para a adoção de políticas eficazes. Por fim, o estudo contribui para a reflexão sobre o papel estratégico da Gestão de Pessoas na construção de ambientes de trabalho sustentáveis e alinhados às necessidades dos trabalhadores e aos objetivos das organizações no cenário corporativo atual.

Este estudo tem como objetivo analisar o papel da Gestão de Pessoas na prevenção da Síndrome de Burnout, identificando as principais estratégias e práticas de bem-estar adotadas por empresas brasileiras que contribuem para a promoção da saúde mental dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Além dessa introdução, o trabalho está estruturado em quatro seções. O referencial teórico que aborda os principais conceitos relacionados à Síndrome de Burnout, à saúde mental no trabalho, à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), aos aspectos normativos e legais, bem como o papel da Gestão de Pessoas e as práticas de bem-estar no contexto das empresas brasileiras. A metodologia que descreve os procedimentos adotados na pesquisa, caracterizada como uma revisão bibliográfica, detalhando as etapas de busca, os critérios de inclusão e exclusão e a forma de análise dos dados. Os resultados que apresentam a análise dos estudos selecionados e discutem as principais estratégias de Gestão de Pessoas voltadas à prevenção da Síndrome de Burnout. Por fim, as considerações finais que reúnem as principais contribuições do estudo, suas limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Origem dos estudos sobre a Síndrome de Burnout

Os primeiros estudos sobre a Síndrome de Burnout surgiram na década de 1970, quando pesquisadores começaram a observar sinais de esgotamento em profissionais que trabalhavam diretamente com pessoas, como médicos e assistentes sociais.

Segundo Herbert Freudenberger (1974 apud Gontijo et al., 2021), o Burnout foi descrito como um conjunto de sintomas físicos, biológicos e psicossociais decorrentes de uma exigência excessiva de energia no trabalho, especialmente em profissões que envolvem ajuda e contato intenso com outras pessoas.

Posteriormente, Christina Maslach e Michael P. Leiter (1997 apud Gontijo et al., 2021) ampliaram o conceito e explicaram que a síndrome envolve manifestações como exaustão emocional e física, cinismo ou distanciamento em relação ao trabalho e sensação de ineficácia profissional.

Os estudos desses autores contribuíram para ampliar o conhecimento sobre o Burnout, que atualmente é reconhecido como um importante problema relacionado à saúde mental no ambiente de trabalho.

2.2 Síndrome de Burnout e saúde mental no trabalho

A Síndrome de Burnout é um fenômeno psicossocial causado pelo estresse crônico no ambiente de trabalho. Segundo Maslach e Leiter (1997) ela se manifesta por meio de três pilares: o esgotamento emocional, o distanciamento das relações profissionais (despersonalização) e a sensação de ineficácia no cargo ocupado. Estudos indicam que o problema surge devido a fatores como o excesso de tarefas, a pressão constante por metas, a falta de autonomia e a carência de reconhecimento por parte da organização.

Como aponta Duarte et. al. (2023) fatores como excesso de trabalho, pressão por prazos, ambientes tóxicos e falta de reconhecimento contribuem para problemas psicológicos laborais.

O Burnout não afeta apenas o indivíduo, mas reflete um problema organizacional e de saúde pública. Suas consequências impactam diretamente a empresa, gerando queda no desempenho, faltas frequentes (absenteísmo), baixa produtividade mesmo estando presente (presenteísmo) e alta rotatividade de funcionários. Diante disso, a preservação da saúde mental torna-se essencial para a sustentabilidade das instituições, demandando estratégias de gestão voltadas à prevenção e ao bem-estar.

Conforme aponta De Souza (2022) o controle e a prevenção da síndrome contribuem para melhor desempenho e maior produtividade dos trabalhadores, além

de favorecer um ambiente de trabalho mais harmonioso e alinhado aos objetivos estratégicos da organização.

A importância de discutir a Síndrome de Burnout é confirmada por sua inclusão na 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde. A OMS define a síndrome como um fenômeno estritamente ocupacional, causado pelo estresse crônico no trabalho que não foi controlado com sucesso. Esse reconhecimento oficial reforça que o problema está ligado à forma como as empresas são geridas, tornando indispensável que a Gestão de Pessoas adote medidas preventivas e melhore as condições organizacionais.

Nessa perspectiva Da Silva et. al. (2025) apontam que, o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional pela CID-11 amplia os direitos trabalhistas, mas enfrenta desafios relacionados ao diagnóstico pois a semelhança com outros transtornos mentais e a baixa notificação de casos indicam a permanência do estigma e do medo de retaliações no ambiente de trabalho.

De Angelo et. al. (2025) confirmam essa teoria ao afirmar que, o direito ao afastamento não resolve as dificuldades do retorno ao trabalho, marcado pelo preconceito, falta de apoio e cobranças irreais por produtividade imediata.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e bem-estar organizacional

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) emerge como um conceito central nas discussões sobre saúde mental e prevenção do Burnout. A QVT envolve um conjunto de práticas e condições que visam promover o bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores, incluindo equilíbrio entre vida pessoal e profissional, condições adequadas de trabalho, relações interpessoais saudáveis, segurança, participação nas decisões e reconhecimento.

Como apontam Junior et. al. (2026) promover a Qualidade de Vida no Trabalho exige políticas que garantam segurança, reconhecimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, apoio social, boa comunicação e desenvolvimento da resiliência dos colaboradores.

Programas de QVT, quando integrados à estratégia da empresa, são eficazes para reduzir o estresse e aumentar o engajamento dos colaboradores. Contudo, a aplicação dessas iniciativas enfrenta obstáculos como a resistência da cultura interna,

a falta de verbas e o pouco apoio da diretoria. Além disso, muitos programas falham por serem apenas ações isoladas que não resolvem os problemas reais da estrutura organizacional que causam o adoecimento mental.

Na visão de Silva (2022) os modelos de qualidade de vida no trabalho, quando aplicados pelo setor de recursos humanos de acordo com as necessidades da organização, beneficiam tanto os colaboradores, que se sentem mais valorizados e com menor risco de Burnout, quanto a empresa, refletindo diretamente na produtividade.

Duarte et. al. (2023) apontam que, o bem-estar no trabalho é estratégico para a organização, pois favorece a retenção de talentos e a inovação, ao mesmo tempo em que melhora o clima interno e os resultados corporativos.

Em concordância De Souza Soares et. al. (2025) observam que a QVT protege contra o esgotamento ao oferecer suporte social, reconhecimento e equilíbrio pessoal, fatores que promovem a satisfação e a estabilidade emocional do trabalhador.

Dessa forma, empresas que investem em QVT costumam ter colaboradores mais comprometidos e resilientes diante de grandes desafios. Essa postura não apenas diminui o estresse e aumenta a satisfação interna, como também torna a organização mais competitiva. Nesse cenário, a capacidade do trabalhador de se adaptar torna-se essencial para preservar sua saúde mental e garantir relações de trabalho duradouras.

Conforme aponta Junior (2026) profissionais com maior capacidade de adaptação conseguem lidar melhor com a rotina de trabalho e percebem maior qualidade de vida, mesmo diante de altas demandas.

De maneira análoga Nascimento (2023) afirma que as organizações precisam de colaboradores motivados e adaptáveis, e a QVT tem sido utilizada como indicador de satisfação e competitividade no ambiente organizacional.

2.4 Aspectos normativos e legais da prevenção do Burnout

Para compreender o papel da Gestão de Pessoas na prevenção da Síndrome de Burnout, é crucial analisar o arcabouço normativo e diagnóstico que sustenta as práticas de saúde ocupacional no Brasil. Esse entendimento inicia-se com a NR 01 (Norma Regulamentadora nº 01), que estabelece as diretrizes para o Gerenciamento

de Riscos Ocupacionais (GRO). No âmbito da gestão, a NR 01 atua como a base legal de prevenção, obrigando as organizações a identificar e mitigar não apenas riscos físicos, mas também os riscos psicossociais que podem desencadear o esgotamento dos colaboradores.

Conforme orientações da Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2025), a NR-01 prevê a identificação e o controle de riscos ocupacionais, abrangendo aspectos psicossociais do ambiente laboral.

A necessidade de uma gestão proativa, conforme exigida pela norma brasileira, é reforçada pela atualização da CID-11 (Classificação Internacional de Doenças) pela Organização Mundial da Saúde. Diferente de versões anteriores, a CID-11 promoveu uma mudança de paradigma ao retirar o Burnout da categoria de transtornos mentais genéricos e classificá-lo estritamente como um fenômeno ocupacional. Essa mudança global valida as estratégias de bem-estar das empresas, uma vez que o diagnóstico passa a ser um indicador direto da qualidade do ambiente organizacional.

Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2019) a CID-11 classifica o Burnout como um fenômeno ocupacional decorrente de estresse crônico mal gerenciado, limitando-o exclusivamente ao ambiente de trabalho.

Dentro deste novo catálogo internacional, a síndrome é identificada especificamente pelo código QD85. A relevância do termo QD85 para a Gestão de Pessoas reside na precisão diagnóstica: ele isola o esgotamento profissional de outras patologias, permitindo que a empresa identifique quando o estresse crônico não foi gerenciado com sucesso.

De acordo com a OMS (2019) a classificação do Burnout na CID-11 (código QD85) padroniza o reconhecimento do esgotamento profissional, oferecendo base técnica para que a gestão de pessoas desenvolva ações de prevenção e promoção da saúde mental.

Portanto, a integração entre a obrigatoriedade preventiva da NR 01, o reconhecimento institucional da CID-11 e a especificidade técnica do QD85 forma o tripé de sustentação para que os profissionais da gestão de pessoas possam estruturar políticas de saúde mental fundamentadas em evidências e em conformidade com a legislação vigente.

2.5 O papel da Gestão de Pessoas na prevenção do Burnout

A Gestão de Pessoas ocupa posição estratégica na prevenção da Síndrome de Burnout, uma vez que é responsável por planejar, implementar e monitorar políticas e práticas que influenciam diretamente as condições de trabalho e o bem-estar dos colaboradores. A atuação da área de Recursos Humanos deve ir além de funções administrativas, assumindo um papel ativo na promoção da saúde mental.

Na visão de Silva (2022) a gestão de pessoas envolve políticas e práticas que promovem a colaboração para atingir objetivos organizacionais e individuais, cabendo aos líderes gerenciar o principal recurso: os colaboradores.

Para Nascimento (2023) a Gestão de Pessoas exerce papel central no desenvolvimento de profissionais alinhados aos objetivos organizacionais, promovendo o crescimento da empresa e dos colaboradores, com foco em comprometimento, responsabilidade, resultados e relações interpessoais saudáveis.

Da Silva Thomé (2025) destaca a necessidade de uma mudança cultural nas relações de trabalho, fundamentada em valores como empatia, cooperação, valorização do ser humano e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Entre as principais estratégias de Gestão de Pessoas estão: o desenvolvimento de lideranças humanizadas, a gestão adequada da carga de trabalho, a promoção de ambientes psicologicamente seguros, a valorização do diálogo, a oferta de apoio psicológico, programas de bem-estar emocional, políticas de flexibilização do trabalho e ações de prevenção ao assédio moral.

Para Junior et. al. (2026) organizações que adotam uma abordagem preventiva e integrada promovem a saúde e o bem-estar dos colaboradores, ao mesmo tempo em que fortalecem a retenção, o engajamento, a produtividade e a sustentabilidade a longo prazo.

Líderes preparados e sensíveis às questões humanas atuam como mediadores fundamentais na prevenção do Burnout, pois influenciam diretamente o clima organizacional, o nível de apoio percebido pelos colaboradores e a capacidade de enfrentamento das demandas do trabalho.

Pereira et. al. (2022) afirma que um dos principais objetivos do gestor de Recursos Humanos é promover, de forma simultânea, a saúde organizacional e o bem-estar dos colaboradores. Nesse sentido, esse profissional atua como elo entre a alta gestão e os trabalhadores, sendo responsável por equilibrar as expectativas estratégicas da organização com os interesses dos funcionários.

2.6 Práticas de bem-estar e seus impactos nas organizações

As práticas de bem-estar no ambiente organizacional têm sido amplamente discutidas como instrumentos eficazes para a promoção da saúde mental e prevenção do Burnout. Iniciativas como programas de saúde ocupacional, ações de promoção do autocuidado, espaços de escuta, incentivo à atividade física, educação emocional e políticas de equilíbrio trabalho–vida pessoal geram impactos positivos tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

Na visão de Da Silva Thomé (2025) o enfrentamento da Síndrome de Burnout requer a implementação de políticas públicas mais eficazes, aliadas a uma fiscalização rigorosa, à formação de lideranças mais conscientes e ao fortalecimento de espaços de escuta e acolhimento nos ambientes organizacionais.

Empresas que adotam práticas consistentes de bem-estar apresentam melhorias nos indicadores de desempenho, aumento do comprometimento organizacional, redução do absenteísmo e fortalecimento da imagem institucional. Contudo, destaca-se que tais práticas devem ser contínuas, integradas à cultura organizacional e avaliadas periodicamente, evitando ações isoladas ou meramente simbólicas.

Galli (2025) confirma essa ideia ao afirmar que a efetividade das ações voltadas à saúde mental no trabalho depende de um compromisso institucional contínuo, apoiado por investimentos em formação, estrutura e cultura organizacional, sendo essa uma responsabilidade coletiva que envolve organizações, trabalhadores, profissionais de saúde e o poder público.

Na visão de De Angelo et. al. (2025) valorizar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal além de garantir um ambiente organizacional saudável não apenas protege a saúde dos colaboradores, mas também favorece o aumento da produtividade e a diminuição de custos relacionados a afastamentos e rotatividade.

Em concordância Duarte et. al. (2023) defendem que criar um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental ajuda os colaboradores a se sentirem melhor e contribui para tornar a organização mais equilibrada e sustentável.

Como aponta Silva (2025) ambientes de trabalho que promovem a saúde favorecem maior satisfação e comprometimento dos funcionários, fortalecendo as relações interpessoais e a cooperação organizacional.

2.7 Desafios contemporâneos e o contexto brasileiro

No contexto brasileiro, os desafios relacionados à saúde mental no trabalho são intensificados por fatores como instabilidade econômica, precarização das relações de trabalho, avanço das tecnologias digitais e mudanças aceleradas nos modelos de gestão, especialmente no cenário do chamado “novo normal”. Essas transformações exigem da Gestão de Pessoas uma postura adaptativa e estratégica, voltada à construção de ambientes de trabalho sustentáveis.

Para Bondanza (2024) a negligência das organizações em relação ao bem-estar dos colaboradores compromete o clima organizacional, fazendo com que muitos trabalhadores evitem buscar apoio por receio de julgamentos, incompreensão ou possíveis represálias.

A prevenção do Burnout nas empresas brasileiras depende do comprometimento organizacional, do alinhamento entre discurso e prática e da integração das ações de bem-estar às políticas de gestão. Assim, a Gestão de Pessoas assume papel central na articulação entre os objetivos organizacionais e a preservação da saúde mental dos colaboradores.

Duarte et. al. (2023) defendem que o estigma relacionado à saúde mental historicamente dificulta que trabalhadores procurem ajuda ou compartilhem suas experiências, intensificando os efeitos dessas condições.

2.8 Síntese da fundamentação teórica

Diante do exposto, a fundamentação teórica evidencia que a Síndrome de Burnout é um fenômeno multifatorial, diretamente relacionado às práticas de gestão e às condições de trabalho. A Gestão de Pessoas, por meio da implementação de políticas de qualidade de vida no trabalho e práticas de bem-estar, desempenha papel fundamental na prevenção do adoecimento mental.

A literatura analisada ao longo do texto sustenta que organizações que investem em estratégias preventivas, centradas no cuidado com as pessoas, tendem a alcançar melhores resultados organizacionais e maior sustentabilidade. Dessa forma, compreender o papel da Gestão de Pessoas na prevenção do Burnout torna-

se essencial para o desenvolvimento de ambientes de trabalho sustentáveis no contexto das empresas brasileiras.

A seguir apresenta-se o Quadro 1, que organiza os 13 artigos selecionados. A tabela identifica cada obra por título, autor e ano, trazendo também um resumo dos temas abordados para facilitar a visão geral do material que fundamenta este estudo.

Quadro 1 - Caracterização dos artigos analisados na revisão bibliográfica.

Autores	Título do artigo	Ano	Objetivo resumido
BONDANZA	Saúde mental nas organizações: vivências no trabalho e as práticas existentes sob a ótica dos trabalhadores.	2024	Mostra como os trabalhadores veem a saúde mental no trabalho e quais práticas de apoio existem nas organizações.
DA SILVA THOMÉ	A síndrome de burnout e a gestão de riscos ocupacionais: uma análise da NR-01.	2025	Explica a relação entre Burnout e os riscos do trabalho, destacando a importância da NR-01 na prevenção.
DA SILVA e DE SOUZA	Saúde mental no trabalho: uma análise da crise epidêmica no Brasil e suas implicações jurídicas e organizacionais.	2025	Analisa a crise de saúde mental no trabalho no Brasil e os impactos para empresas e leis trabalhistas.
DE ANGELO	Os impactos do burnout nas práticas da gestão de recursos humanos.	2025	Mostra como o Burnout afeta a gestão de pessoas e as práticas de Recursos Humanos.
DE SOUZA SOARES et al.	Saúde mental e qualidade de vida no trabalho: perspectivas sobre a síndrome de burnout.	2025	Discute a relação entre saúde mental, qualidade de vida no trabalho e Burnout.
DE SOUZA	A neurociência e a síndrome de burnout no ambiente corporativo.	2022	Explica o Burnout pela visão da neurociência e seus efeitos no cérebro e comportamento.
DUARTE	Adoção de práticas de bem-estar emocional no trabalho os efeitos que isso traz para os resultados da empresa e dos colaboradores.	2023	Analisa práticas de bem-estar emocional nas empresas e seus resultados para trabalhadores e organização.
GALLI	Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias corporativas e evidências de efetividade.	2025	Apresenta estratégias usadas pelas empresas para cuidar da saúde mental e sua eficácia.
JUNIOR et al.	Qualidade de vida no trabalho: associação entre estresse ocupacional e turnover nas organizações.	2026	Relaciona estresse no trabalho com qualidade de vida e saída de funcionários.
NASCIMENTO	Cada cabeça uma sentença: a importância de compreender os fatores que influenciam na qualidade de vida do trabalhador.	2023	Mostra fatores que influenciam a qualidade de vida do trabalhador.
PEREIRA et al.	O Poder da Gestão de Recursos Humanos na Felicidade dos Colaboradores: um estudo de caso na Randstad.	2022	Analisa como a gestão de RH pode influenciar a felicidade dos colaboradores.
SILVA	Qualidade de vida no trabalho e saúde mental: um estudo sobre os fatores que impactam o bem-estar dos servidores públicos.	2025	Estuda fatores que afetam a qualidade de vida e a saúde mental de servidores públicos.

SILVA	A gestão de pessoas como aliada no controle da síndrome de burnout nas organizações.	2022	Mostra como a gestão de pessoas ajuda a prevenir e controlar o Burnout.
-------	--	------	---

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

A leitura dos artigos listados no Quadro 1 revela que a Síndrome de Burnout está ligada, principalmente, à sobrecarga de trabalho, pressão, falta de reconhecimento e condições inadequadas no ambiente profissional. Destaca-se o papel da Gestão de Pessoas na prevenção, por meio de ações como programas de bem-estar, qualidade de vida no trabalho, apoio psicológico e melhoria do clima organizacional. De modo geral, evidencia-se que cuidar da saúde mental dos colaboradores contribui para o bem-estar dos trabalhadores e para melhores resultados nas organizações.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui abordagem qualitativa e caráter exploratório, sendo caracterizada como uma revisão bibliográfica, realizada por meio de buscas no Google Acadêmico, ferramenta que permite o acesso a diferentes repositórios de produção científica. O objetivo foi identificar estudos que abordem práticas de Gestão de Pessoas voltadas à saúde mental e à prevenção da Síndrome de Burnout em empresas brasileiras.

A pesquisa bibliográfica é um tipo de pesquisa que se baseia no estudo de materiais já publicados, como livros, artigos científicos, teses e dissertações. Por meio dela, o pesquisador analisa ideias e informações de diferentes autores para compreender melhor um determinado tema.

Segundo Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa bibliográfica é feita por meio de várias etapas, como a escolha do tema, o planejamento do trabalho, a busca e localização das fontes, a organização das informações encontradas e, por fim, a análise, interpretação e escrita do estudo.

Esse tipo de pesquisa é adequado para este trabalho porque permite estudar o que já foi produzido sobre a Síndrome de Burnout e sobre a Gestão de Pessoas, ajudando a identificar as principais estratégias usadas pelas organizações para promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

A pesquisa bibliográfica foi realizada em duas etapas. Na primeira, foi aplicado o filtro de datas entre 2020 e 2026, com o objetivo de incluir os conceitos recentes sobre o tema e refletir a nova classificação da Síndrome de Burnout pela OMS, oficializada em 2022. Nesta etapa foram utilizadas as seguintes palavras-chave: "NR 01"; "CID 11"; "QD85"; "Rh"; "Bem-estar Organizacional"; "Bem-estar no Trabalho"; "Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)"; "Saúde Mental Ocupacional"; "Estratégias de Enfrentamento"; "Esgotamento Psicológico"; "Estresse Ocupacional"; "cultura organizacional"; "burnout"; "papel do RH"; "prevenção"; "papel da gestão de pessoas"; "esgotamento profissional".

Na segunda etapa, foi realizada uma busca sem restrição de datas, a fim de identificar estudos amplos e históricos relacionados ao tema em questão. Nesta etapa foram utilizadas as seguintes palavras-chave: "papel do RH"; "prevenção do burnout"; "saúde mental"; "práticas de bem-estar"; "RH"; "empresas brasileiras"; "QVT"; "gestão de pessoas"; "saúde mental"; "burnout".

Foram estabelecidos critérios de inclusão e exclusão para a seleção dos artigos. Foram incluídas publicações em português que abordassem práticas de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas voltadas à saúde mental ou à prevenção da Síndrome de Burnout, com foco em estudos realizados em empresas brasileiras.

Consideraram-se artigos científicos, artigos de revisão, teses e dissertações, desde que o texto completo estivesse disponível gratuitamente. Foram excluídos estudos que não abordassem diretamente o tema da pesquisa, que não permitissem acesso integral ao conteúdo ou que não apresentassem informações suficientes para análise.

Diante disso, a busca inicial na plataforma resultou em um total de 1.260 artigos. Em seguida, realizou-se a primeira triagem, considerando apenas os títulos relacionados ao tema e ao problema de pesquisa, totalizando 147 artigos. Desses, 29 foram identificados como duplicados e 59 não possuíam links disponíveis, impossibilitando o acesso ao texto completo, restando 59 artigos para a etapa seguinte.

Na sequência, procedeu-se à leitura dos resumos desses 59 artigos, com o objetivo de identificar aqueles que respondiam diretamente ao problema de pesquisa, resultando em 49 artigos elegíveis. Por fim, os artigos selecionados foram lidos na íntegra, compondo a amostra final da pesquisa, que incluiu 13 artigos.

Quadro 2 - Fluxograma da metodologia

Fase	nº
Estudos identificados	1.260
Após triagem de títulos	147
Duplicados removidos	29
Indisponíveis	59
Avaliados por resumo	59
Elegíveis	49
Incluídos	13

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

A metodologia detalhada no Quadro 2 permitiu reduzir os 1.260 estudos iniciais para os 13 que melhor respondem ao objetivo desta pesquisa. A fim de detalhar o percurso científico adotado para o tratamento desses dados, o Quadro 3 a seguir apresenta a síntese da metodologia, classificando o estudo quanto aos seus objetivos, procedimentos e técnicas de análise.

Quadro 3 - Síntese da metodologia

Classificação	Tipo	Descrição
Quanto aos Procedimentos	Revisão Bibliográfica	O trabalho foi construído a partir da leitura e análise de documentos já publicados, como artigos e teses, que servem de base para o estudo.
Quanto aos Objetivos	Descritiva	A pesquisa busca observar e relatar as práticas de bem-estar usadas pelas empresas, detalhando como elas funcionam no dia a dia.
Abordagem da Pesquisa	Qualitativa	Foca na interpretação de conceitos e práticas organizacionais, sem a necessidade de cálculos estatísticos.
Fontes de Dados	Google Acadêmico	Foi o canal utilizado para pesquisar e localizar os materiais científicos necessários para o desenvolvimento do tema.
Instrumentos de Coleta	Palavras-chave e Filtros	Foram utilizadas expressões específicas e limites de datas para encontrar apenas os conteúdos recentes e relevantes para o assunto.
Técnica de Seleção	Critérios de Inclusão e Exclusão	Processo de triagem que selecionou apenas artigos em português, com foco no cenário brasileiro e disponibilidade integral, descartando estudos que não atendiam ao escopo da pesquisa.
Análise dos Dados	Análise de Conteúdo	Consiste na leitura atenta e organizada dos textos encontrados para identificar e separar as melhores estratégias de prevenção ao Burnout.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

A partir das informações apresentadas no quadro 3, é possível entender os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa. Esses elementos orientaram a seleção e a análise dos materiais utilizados no estudo. Na próxima seção, são apresentados os resultados obtidos a partir da revisão bibliográfica realizada.

4 RESULTADOS

A análise dos estudos selecionados demonstra que a Síndrome de Burnout nas empresas brasileiras não deve ser vista como uma falha individual do trabalhador, mas como um reflexo de uma gestão organizacional desequilibrada. Ao cruzar os dados dos artigos revisados, percebe-se uma convergência entre o que afirmam Duarte et al. (2023) e De Souza (2022): a exaustão emocional é alimentada diretamente pela sobrecarga de tarefas e pela pressão por resultados imediatos. Essa realidade confirma que o papel da Gestão de Pessoas é o elo entre a produtividade e o adoecimento.

O reconhecimento do Burnout como fenômeno ocupacional pela CID-11, somado às exigências da NR-01, trouxe uma mudança de postura obrigatória para as organizações. Conforme defendido por Da Silva et al. (2025) e Da Silva Thomé (2025), a saúde mental deixou de ser um tema opcional visto como ações benevolentes da empresa, para se tornar uma questão de conformidade legal. A negligência com os riscos psicológicos no ambiente de trabalho expõe a empresa a prejuízos financeiros e jurídicos, uma vez que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) exige agora o monitoramento desses fatores como parte da segurança ocupacional.

No que se refere às estratégias de enfrentamento, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) aparece como o principal recurso estratégico. Aqui, nota-se um diálogo interessante entre Silva (2022) e De Souza Soares et al. (2025): enquanto a QVT melhora o engajamento e a felicidade do colaborador, ela também protege a organização contra a rotatividade (turnover) e o absenteísmo. No entanto, os achados revelam que iniciativas de bem-estar superficiais apresentam baixa eficácia se não forem acompanhadas por uma mudança na cultura organizacional. É necessário o que Junior et al. (2026) chama de abordagem preventiva integrada, onde o bem-estar faz parte da estratégia do negócio, e não apenas de eventos isolados.

Por fim, os autores alertam para a barreira do estigma e a importância da liderança. Pereira et al. (2022) e Nascimento (2023) reforçam que o líder direto é quem mais influencia o clima da equipe. Sem um treinamento para lideranças humanizadas, os programas de RH perdem a eficácia. Isso ocorre porque, como bem lembram Bondanza (2024) e Galli (2025), o colaborador ainda sente medo de ser julgado ou punido ao admitir esgotamento. Portanto, a discussão final indica que o sucesso da Gestão de Pessoas na prevenção do Burnout depende de criar uma cultura de segurança psicológica, onde a saúde mental seja tratada com transparência e acolhimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo evidenciou que a Síndrome de Burnout é um fenômeno multifatorial, diretamente influenciado pelas condições de trabalho e pelas práticas de gestão adotadas pelas organizações. A análise da literatura demonstrou que fatores como sobrecarga de tarefas, pressão por resultados, falta de reconhecimento e relações interpessoais frágeis contribuem de forma significativa para o esgotamento profissional, reforçando a necessidade de uma abordagem preventiva voltada à saúde mental no ambiente corporativo.

A Gestão de Pessoas desempenha papel central nesse contexto, atuando não apenas como administradora de processos, mas como agente estratégica na promoção do bem-estar e na prevenção do Burnout. Práticas como o desenvolvimento de lideranças humanizadas, a gestão equilibrada da carga de trabalho, o incentivo ao diálogo, o suporte psicológico e a implementação de políticas de Qualidade de Vida no Trabalho mostraram-se eficazes na mitigação dos fatores de risco e na promoção de ambientes mais saudáveis e produtivos.

Os resultados indicam, ainda, que a integração das ações de bem-estar às normas e diretrizes legais, como a NR-01 e o reconhecimento da Síndrome de Burnout pela CID-11, reforça a responsabilidade organizacional no gerenciamento dos riscos psicossociais. Entretanto, desafios persistem, especialmente no contexto brasileiro, incluindo o estigma relacionado à saúde mental, a resistência cultural e limitações estruturais das organizações.

Durante a trajetória desta pesquisa, o principal desafio encontrado foi a escassez de dados práticos sobre a implementação das políticas de bem-estar nas empresas brasileiras. Embora o tema esteja em evidência, muitas organizações ainda tratam a saúde mental de forma reservada, o que limita o acesso a indicadores concretos de eficácia.

Diante disso, recomenda-se que trabalhos futuros busquem conhecer melhor a aplicação prática das estratégias de preservação da saúde mental, analisando como elas são estruturadas no cotidiano da gestão de pessoas. Sugere-se o desenvolvimento de estudos que avaliem os resultados reais dessas intervenções tanto para o colaborador, em termos de redução do esgotamento e aumento da satisfação, quanto para a empresa através de indicadores como a melhoria do clima organizacional e a eficiência produtiva.

Percebeu-se que empresas que investem de forma contínua e estratégica na promoção da saúde mental, alinhando práticas de Gestão de Pessoas a políticas de bem-estar, não apenas previnem o Burnout, mas também fortalecem o engajamento, a produtividade e a sustentabilidade organizacional. O estudo aqui realizado reforça a importância de consolidar a saúde mental como prioridade estratégica e de reconhecer o papel da Gestão de Pessoas como elemento fundamental na construção de ambientes de trabalho sustentáveis.

REFERÊNCIAS

ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho. **Levantamento ANAMT com dados oficiais do INSS revela crescimento dos afastamentos decorrentes de problemas de saúde mental entre 2023 e 2025.** Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2026/01/27/levantamento-anamt-com-dados-oficiais-do-inss-revela-crescimento-dos-afastamentos-decorrentes-de-problemas-de-saude-mental-entre-2023-e-2025/>. Acesso em: 27 de janeiro de 2026.

BONDANZA, Thainá Bolina. **Saúde mental nas organizações: vivências no trabalho e as práticas existentes sob a ótica dos trabalhadores.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout.** Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 29 jan. 2026.

CNI — Confederação Nacional da Indústria. **8 pontos para entender NR-01 e fatores psicossociais relacionados ao trabalho**. Agência de Notícias da Indústria, 27 fev. 2025. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/8-pontos-para-entender-nr-01-e-fatores-psicossociais-relacionados-ao-trabalho/>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2026.

DA SILVA THOMÉ, Reinaldo. **A síndrome de burnout e a gestão de riscos ocupacionais: uma análise da NR 01**. Aurum Editora, p. 61-71, 2025.

DA SILVA, Marcos Pereira; DE SOUZA, Camila Lobato. **Saúde mental no trabalho: uma análise da crise epidêmica no Brasil e suas implicações jurídicas e organizacionais**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 11, n. 11, p. 610-633, 2025.

DE ANGELO, Giovani et al. **Os impactos do burnout nas práticas da gestão de recursos humanos**. Revista Tópicos, v. 3, n. 21, p. 1-15, 2025.

DE SOUZA SOARES, Alessandra Moreira; DA ROCHA, Viviana Alexandra Aragão; DE MOURA, Jhontan Calel. **Saúde mental e qualidade de vida no trabalho: perspectivas sobre a síndrome de burnout**. Revista DCS, v. 22, n. 85, p. e3830-e3830, 2025.

DE SOUZA, Gabriela Maia. **A neurociência e a síndrome de burnout no ambiente corporativo**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 8, n. 4, p. 1066-1090, 2022.

DUARTE, Davi et al. **Adoção de práticas de bem-estar emocional no trabalho os efeitos que isso traz para os resultados da empresa e dos colaboradores**. Revista Tópicos, v. 1, n. 4, p. 1-13, 2023.

GALLI, Ricardo. **Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias corporativas e evidências de efetividade**. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, v. 8, n. 18, p. e082139-e082139, 2025.

GONTIJO, Marcela Cristina Caetano et al. **Síndrome de burnout: Uma revisão de literatura a respeito da doença e sua relação com a profissão médica**. Brazilian Journal of Health Review, v. 4, n. 5, p. 19778-19796, 2021.

JUNIOR, Fernando Castelo Branco et al. **Qualidade de vida no trabalho: associação entre estresse ocupacional e turnover nas organizações**. Revista DCS, v. 23, n. 86, p. e4167-e4167, 2026.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Milleny dos Santos. **Cada cabeça uma sentença: a importância de compreender os fatores que influenciam na qualidade de vida do trabalhador**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.

OPAS — Organização Pan-Americana da Saúde. **CID: burnout é um fenômeno ocupacional**. Brasília, 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11): Burn-out (QD85)**. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/lm/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281> . Acesso em: 02 de fevereiro de 2026.

PEREIRA, Cristiana Maria Fernandes et al. **O poder da gestão de recursos humanos na felicidade dos colaboradores: um estudo de caso na Randstad**. Dissertação de Mestrado em Gestão. Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, Vila Nova de Gaia, 2022.

SILVA, Kamila Gabriele Pinheiro da. **Qualidade de vida no trabalho e saúde mental: um estudo sobre os fatores que impactam o bem-estar dos servidores públicos**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2025.

SILVA, Larissa pereira. **A gestão de pessoas como aliada no controle da síndrome de burnout nas organizações**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade Anhanguera, São Bernardo do Campo, 2022.